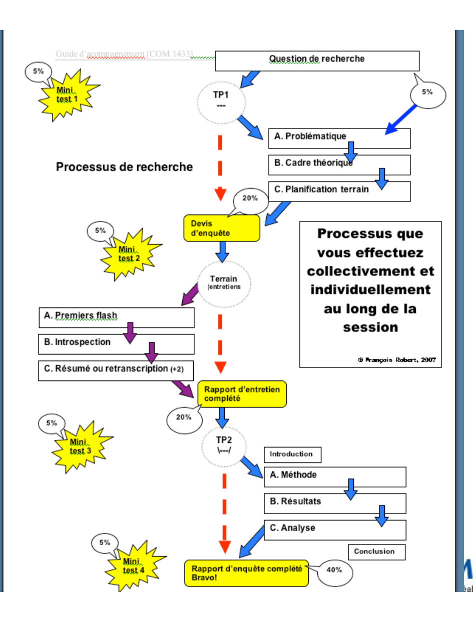


Analyse

Présentation des semaine 9 à 14

1. Introduction
2. Quelques repères
3. Étapes de l'analyse (codage) - Aktouf
4. Types de code et codage - Miles et Huberman
5. Présentation des éléments du TP2
6. Scientificité - Laperrière
7. Questionnaires quantitatifs
8. Entrevue d'embauche
9. Groupe focus

1.1 Chemin des travaux



1.2 À l'agenda des prochains cours

Version corrigée de l'agenda au prochain cours



UQÀM Université du Québec à Montréal

2. Quelques repères

2.1 Questions à répondre

2.2 Catégorie (forme) d'analyse

2.3 Présentation des résultats

2.4 Présentation de Pierre Mongeau sur l'analyse

2.1a Questions à répondre lors de l'analyse

Selon Boutin (1997)

1. Qu'avez-vous appris en faisant les entretiens, en étudiant les transcriptions, en les soulignant et en les nommant, en élaborant des profils et en organisant des catégories à partir des extraits?
2. Quels liens pouvez-vous établir entre les expériences des personnes que vous avez interviewées?

2.1b Questions lors de l'analyse

3. Qu'est-ce que vous comprenez maintenant et que vous ne compreniez pas avant de faire les entretiens?
4. Quels éléments vous ont surtout frappé par leur nouveauté?
5. Les éléments contenus dans le matériel colligés ont-ils confirmé vos prévisions?

2.1c Questions lors de l'analyse

6. Est-ce que les résultats des entretiens que vous avez analysés concordent avec ceux que d'autres chercheurs ont obtenus avant vous?
7. S'il existe des incohérences, quelles sont-elles?
8. Quelle est la contribution de votre travail à l'avancement des connaissances dans le domaine concerné?

2.2 Catégorie d'analyse (5)

Selon Kvale (1996)

1. **Condensation**
   - Résumer au maximum ce qui est décrit
2. **Catégorisation**
   - Avec des codes, compilation numérique ou +/-
3. **Narration**
   - Raconter ce qui s'est déroulé, avec un début, une fin, des ennemies, une héroïne/héros, des complices, etc.
4. **Interprétation**
   - Avec peu de texte, trouver le sens derrière les intonations
5. **Ad hoc**
   - un mélange des quatre précédents

2.3 Présentation des résultats

1. Appliquer les mêmes règles de présentation pour tout travail universitaire pour ce qui est des citations et références à des auteurs (voir guide d'accompagnement)
2. Ne pas oublier de mettre des citations de ces répondants (avec noms fictifs) lors de la présentation des résultats
3. Tous les textes superflus, propos de répondants non fondamentaux ou d'autres illustrations moins utiles peuvent être placés en annexe
4. Tableaux, dessins, graphiques doivent respecter certaines règles minimales (voir la suite...)

2.3b Présentation d'éléments (tableaux, graphiques, illustrations, dessins, modèles, etc.)

Ce que tout tableau devrait avoir (quantitatif ou qualitatif)...

1. Un titre significatif qui représente bien tous les aspects du tableau (ex: période, personnes concernées, etc.) et numérotation séquentielle
2. Identifier les colonnes ou les rangés si cela n'est pas évident (ex: en milliers de dollars, %, etc.)
3. Indiquer la source si cela s'applique (ex: Source: Statistique Canada, 2006)
4. Toujours expliquer son élément dans le texte (avec l'indication claire)



3. Étapes de l'analyse de contenu

par Aktouf (1987)

1. Lecture du document
2. Définition de catégories
3. Détermination des unités d'information, d'enregistrement et de numérotation
4. Quantification



1. Lecture du document

Lecture flottante, ajout d'intonations, émergence de catégories, etc.

2. Définition de catégories

Qu'est-ce qu'une catégorie?

1. Caractéristique selon laquelle on regroupera un certain nombre de répondants ou d'éléments. Cette caractéristique étant commune à tous ces répondants ou ces éléments. (Aktouf, 1987: 122)



Qualités de bonnes catégories

1. Exclusives
   - Sans chevauchement avec d'autres catégories
2. Exhaustives
   - Toutes les catégories devraient puiser tout le contenu
3. Évidentes
   - Quelqu'un d'extérieur pourrait tirer les mêmes conclusions
4. Pertinentes
   - Elles doivent être en lien avec la question de recherche

3. Détermination des unités information, d'enregistrement et de numérotation

1. Unité d'information
   - « Élément le plus petit possible qui sera retenu pour signifier l'appartenance d'un sujet à une catégorie ou une autre. (…) Ce peut être des mots, des phrases, des idées générales de passages complets. » (Akouf,1987 : 123)

3. Détermination des unités information, d'enregistrement et de numérotation

2. Unité d'enregistrement
   - « Élément unitaire qui servira de base de quantification ultérieure, même s'il s'agit d'un simple décompte » (Akouf,1987 : 123) Cela pour être la présence ou non d'un thème ou la fréquence dans un extrait. Idéalement, c'est la même chose que l'unité d'information.

3. Détermination des unités information, d'enregistrement et de numérotation

3. Unité de numérotation
   - De quelle manière on comptera les éléments de signification (fréquence)
   - apparition (ou non) par page, par répondant, par minute
   - décompte total ou relatif (page, répondant, minute, etc.)

4. Quantification

1. Transformation des éléments de signification en quantités mathématiquement traitable
   1. Dénombrement des unités
   2. Coefficient de poids relatif des unités d'information
   3. Fréquence par unité et par catégorie
   4. Pondération aux unités en lien avec leur poids relatif

UQÀM Université du Québec à Montréal

4. Types de code et codage

selon Miles et Huberman (2003)

1. Types de code et codage
2. Codage multiple

1. Types de code
Selon Miles et Huberman (2003)

1. Descriptif
2. Interprétatif
3. Explicatif

2. Codage multiple
Selon Miles et Huberman (2003)

1. Codage par tous les membres de l'équipe de 5 à 10 pages des premières retranscriptions.
   (Taux de fiabilité devrait être de 70%)
   Calcul du taux : $\dfrac{\text{nombre accords}}{\text{nbr accords + nbr désaccords}}$
2. Codage par la même personne quelques jours plus tard.
   (dégré de cohérence interne, taux recherché : 80%)
3. Refaire l'opération après discussion ou entente.
   (Taux attendu : 90%)

UQÀM Université du Québec à Montréal

5. Rapport d'enquête (TP2)

5.0 Rappel

1. *L'important lorsque vous écrivez un rapport d'enquête, c'est de savoir ce que vous désirez mettre en valeur auprès des personnes qui vont lire votre rapport.*
2. Il est préférable d'avoir en tête le modèle ou les réponses que l'on a trouvées à sa question d'analyse et d'organiser son texte (le contenu) pour que l'on puisse tirer les mêmes conclusions.
3. Ainsi, ce qui est important de réaliser est de mettre uniquement les résultats permettant de faire ressortir ce qui est pertinent dans le cadre de votre recherche.

Introduction

Indicateurs

1. Présence du sujet amené de manière précise (dont un rappel du travail précédent)
2. Ouverture de manière originale au sujet
3. Présence du sujet posé de manière concise (incluant la question de recherche)
4. Indication du thème de la recherche, de l'objet et du terrain (donc la question de recherche)
5. Indication dans quel cadre ce travail est réalisé
6. Présence articulée du sujet divisé

A **Méthode** : types entretiens, déroulement

- Nombre de pages attendues : **2 à 4 pages**
- Pondération : **20%**

Indicateurs

2. Argumentation efficace du choix du type d'entretien en lien avec votre problématique.
3. Présentation des critères de sélection des répondants et répondantes
4. Explication suffisante du déroulement de la recherche (du choix des répondants à la communication de l'enquête), c'est-à-dire les actes méthodologiques posés.
5. Explication efficace du fonctionnement de la méthode utilisée à l'aide d'écrits scientifiques.
6. **Présentation suffisante des problèmes vécus et des bons coups.*



B Résultats : profil répondant et leur propos

- Nombre de pages attendues : **2 à 5 pages**
- Pondération : **35%**

Indicateurs

2. Présentation efficace et synthétique du profil des répondants (profession, lien avec la problématique, etc.).
3. Présentation articulée et descriptive des résultats récoltés.
4. Explication intéressante à l'aide d'extraits d'entretien.
5. **Inclusion de tableaux synthèses explicatifs*
6. Rappel des thèmes ou découpage de votre enquête (section du guide d'entretien)



C Analyse: catégories et interprétation

- Nombre de pages attendues : **2 à 5 pages**
- Pondération : **25%**

Indicateurs

2. Présentation articulée des catégories émergentes
3. Interprétation soutenue des résultats
4. **Présence de divergence ou de convergence dans les propos des répondants*
5. **Présence de lien pertinent avec le cadre théorique*
6. **Utilisation imagée des résultats en un tout cohérent*
7. **Présentation de votre modèle ou réponse à votre question de recherche sous forme d'un arbre ou réseau conceptuel (ou schéma heuristique)*

D* Boni: Présentation soutenue d'un **questionnaire (sondage)** inspiré de l'enquête

- Nombre de pages attendues : **0 à 1 page**
- Pondération : **5%**

Indicateurs

2. Présentation claire du laïus d'introduction
3. Présence de questions à choix multiples
4. Présence de question de type profil socio-économique
5. Découpage du questionnaire du général au particulier
6. Choix de réponses qui ne porte pas à confusion
7. Choix de réponses qui ne se chevauche pas
8. Choix de réponses qui prévoit toutes les réponses possibles



Conclusion : présence d'une conclusion efficace sur le travail

- Nombre de pages attendues : **0 à 1 page**
- Pondération : **avec l'introduction, 10%**

Indicateurs

2. Retour efficace sur le document.
3. Présence des éléments majeurs à retenir du rapport.
4. Ouverture vers des enjeux et des pistes de travail non explorées.
5. **À la lumière de ce travail, quelles sont les pistes de travail ou d'actions concrètes à proposer?*



Autres éléments à considérer

1. **Style et l'originalité** : Style soutenu et original, idées claires et pertinente = 10%

Pénalité

- ***Règles de présentation = 10%***
- ***Qualité de la langue = 10%***
- ***Excédant 20 pages = 2% par page***
- ***Retard = 0,5% par jour***



UQÀM
Université du Québec à Montréal

6. Scientificité en analyse qualitative

Selon Anne Laperrière (1997)

6.0 Introduction
6.1 Critères de scientificité
6.2 L'objectivité en qualitatif
6.3 Comment s'assurer d'une <u>validité interne</u>
- 6.3a Triangulation, définition
- 6.3b Triangulation, en image
- 6.3c Types de triangulations
- 6.3d Modèle et saturation
- 6.3e Parcimonie

6.4 Comment s'assurer d'une <u>validité externe</u>
- 6.4a Deux groupes de pensée de la validité externe

6.5 Comment s'assurer de la <u>fiabilité</u>

6.0 Introduction

1. Les méthodologies conventionnelles en sciences humaines, principalement les méthodes expérimentales et quantitatives, se sont attachées à trois tâches en vue d'établir la valeur de leurs résultats : s'assurer de la justesse des résultats de recherche (**critère de validité interne),** spécifier les limites de leur possible généralisation (**critère de validité externe**) et, enfin, s'assurer que les résultats ne sont pas liés à des circonstances accidentelles et que d'autres chercheurs, employant les mêmes procédés auprès de populations similaires, arriveraient aux mêmes conclusions (**critère de fiabilité**)

(Anne Laperrière, 1997 : 365)



6.1 Critères de scientificité

1. Validité interne
2. Validité externe
3. Fiabilité



6.2 L'objectivité en qualitatif

Objectivité en recherche qualitative, 3 positions:

1. Leurre
2. Consensus intersubjectif : *modèle ou théorie négociés entre le chercheur et le sujet*
3. Qualité, justesse de l'interprétation et longue implication sur le terrain



6.3 Comment s'assurer d'une validité interne

1. **confrontation** systématique des interprétations à l'ensemble des données empiriques
2. **codification** précise, consistante et exhaustive
3. **triangulation**
4. **saturation** par la reformulation des catégories et du modèle développé
5. **parcimonie** de la théorie par la réduction
6. **portée explicative** par une exhaustivité interne ou une efficacité dans l'action
7. **adaptabilité**, donc la capacité d'obtenir un modèle qui peut s'adapter à d'autres situations

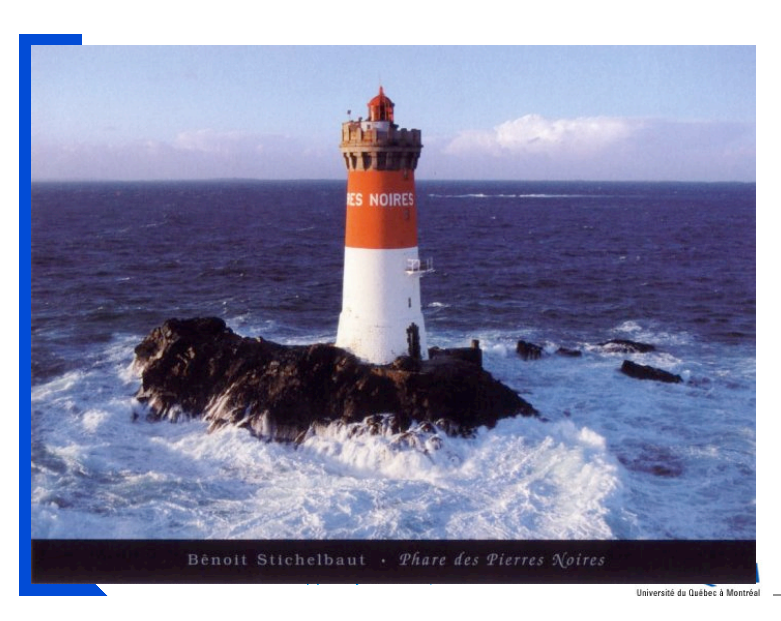
Vers validité externe

6.3a Triangulation, définition

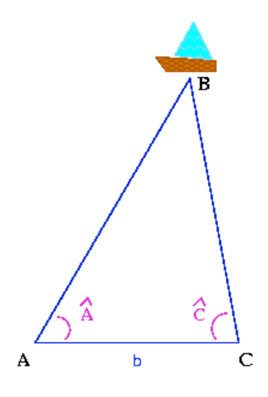
1. « Moyen d'évaluation qui vise à assurer la rigueur scientifique à la recherche qualitative par l'utilisation de multiples moyens pour accroître le caractère scientifique d'une recherche. » (Anger, 1992 : 76)

2. La triangulation des données vise « à établir la concordance entre diverses sources de données et diverses interprétations » (Laperrière, 1997 : 378).





6.3b Triangulation, en image

6.3c Types de triangulations

Selon Anger (1992 : 76)

1. Triangulation des sources (données)
   participation de plusieurs informateurs
2. Triangulation des observateurs
   analyse par des observateurs externes des analyses pour valider les analyses (chercheurs, pairs, praticiens, etc.)
3. Triangulation des techniques ou méthodes
   utilisation de plusieurs méthodes ou techniques
4. Triangulation théorique
   croisement de plusieurs théories
5. Triangulation temporelle
   considération du temps dans l'évolution du phénomène
6. Triangulation spatiale (sites)
   variation des lieux, cultures et circonstance de la recherche

6.3d Modèle et saturation

1. Le **modèle** que le chercheur se fait à un moment donné de son objet d'étude a évolué au cours de la recherche. Au départ, il n'était que des représentations offertes par le sens commun, de quelques questions, de premières **hypothèses spéculatives**. Le travail terrain et d'analyse l'a considérablement transformé. Certaines au moins des représentations initiales sont apparues inexactes, voire carrément fausses. La découverte de mécanismes, de logiques, de processus a enrichi le modèle. Le chercheur a compris certains aspects du fonctionnement de son objet, il pense **en avoir « saturé » les représentations**. D'autres aspects cependant restent inévitablement à l'état d'hypothèses plausibles non saturées. Enfin, il faut ajouter toutes les intuitions qui sont apparues au cours du terrain et de l'analyse, qui flottent « quelque part » à la périphérie semi-consciente du modèle et auxquelles aucun statut n'a encore été donné. (Bertaux, 1997 :106-107)

6.3e Parcimonie

1. Pour Glaser, parcimonie est « tout juste assez de concepts et d'utilisations de ces concepts pour montrer comment un processus traite un problème ».
   (Glaser, 1993, traduit par Laperrière, 1997).
2. « C'est la capacité à faire ressortir les dimensions essentielles d'un phénomène. »
   (Laperrière, 1997 : 378).
3. Elle a une portée explicative.



6.4 Comment s'assurer d'une validité externe

1. Question : Étant donnée l'importance accordée à la singularité des phénomènes et à leur étude en contexte, comment peut-on déterminer l'utilité générale des résultats?

2. Réponse : il faut déterminer en quoi les populations et situations étudiées sont semblable à d'autres populations et situations.



6.4a Deux groupes de pensée de la validité externe

1. Premier groupe: par la recherche des mêmes caractéristiques et de populations que la recherche originale pour identifier des situations similaires
2. Deuxième groupe : Généraliser à l'interne (inférence clinique). On cherche à faire une généralisation sur les processus sociaux.



6.5 Comment s'assurer de la fiabilité

1. Description en **profondeur** de situations délimitées et densément texturées
2. Implication à **long terme** sur le terrain
3. Considération systématique de tous les **incidents** pour dégager les centraux versus les périphériques
4. Recherche de **concordance**
5. Facilitation de **reproduction** et **évaluation** des analyses par un tiers (chercheurs, praticiens, pairs, etc.)



7. Questionnaires et entrevues directives

7.1 Étapes d'élaboration d'un questionnaire

Selon Kornhauser et Sheatsley (1977) tirées de Mayer et St-Jacques (2000)

1. Décider de l'information à rechercher et constituer une banque items
   - De quelle information ai-je besoin pour m'éclairer dans ma problématique?
2. Décider du type de questionnaire à employer
   - Comment aller chercher l'information dont j'ai besoin?
3. Rédiger une première ébauche du questionnaire
4. Réexaminer et réviser les questions
5. Procéder à un prétest du questionnaire
6. Faire la mise au point finale du questionnaire et définir son mode d'emploi



7.2 Les types de questions

1. Directe, indirecte ou indirecte projective
2. Choix de réponse
   - Dichotomique
   - polytomique (exhaustive ou non)
3. Nature
   - fait (sexe, âge, revenu)
   - intention ou opinion ou sentiment (perception)
   - évaluation d'intensité (tout à fait en accord à totalement en désaccord)
   - explication (ouverte)

7.3 Conseil dans la rédaction des items

Selon Sabourin, Valois et Lussier (2000: 266-267) et Mayer et St-Jacques (2000)

1. Questions brèves (moins de 25 mots) et sans ambiguïté.
2. Vocabulaire simple et adapté à la population visée (choisir des termes accessibles aux informateurs)
3. Abréviations et signes à proscrire.
4. Questions contiennent un élément d'information : contenir un seule idée (unidimensionnel)
   1. Trouver l'erreur : Pensez-vous souvent qu'il est rare de nos jours de trouver un conjoint toujours fidèle?
5. Expression liée à la fréquence dans la question (toujours, jamais, souvent, etc.) à proscrire.
   - Trouver l'erreur : Afin de maintenir la relation avec votre conjoint, devriez-vous lui faire davantage de compliments ou participer aux tâches domestiques plus régulièrement?
6. Éviter les fausses prémisses.

Conseil dans la rédaction des items

(Suite...)

- Trouver l'erreur : En général, vous opposeriez-vous à ce que votre conjoint ne soit pas fidèle?

7. Éviter la double négation.
8. Les questions doivent viser une expérience actuelle ou récent (la précision décroît plus l'expérience est lointaine).
9. Les questions sociodémographiques doivent s'inspirer largement de celles du recensement.
10. Éviter les questions polarisés où tous le monde serait en accord ou en désaccord.
11. Accompagner les questions complexes ou compliquées d'un paragraphe explicatif.
12. Éviter les questions tendancieuses qui incitent une réponse: préférez des questions neutres (non biaisée)

7.4 Questions socio-économique (ou socio-démographique)

1. Permet de classer les répondants par des caractéristiques sociales et économiques
2. Questions de faits : âge, profession, niveau de scolarité, revenu brut
3. Se retrouve généralement à la fin d'un questionnaire ou au début pour l'admissibilité (le filtrage)
4. Utiliser les mêmes catégories que Statistique Canada ou les firmes d'études



7.5 Mesure des attitudes

- Permet la mesure de la valence : direction de l'attitude
- Pointage pair (force une position) ou impair (permet de repérer la neutralité)
- Échelle de distance sociale de Bogardus, échelle d'intervalles d'égalité apparente de Thurstone, échelle additive de Likert, échelle cumulative de Guttman, etc.



7.5a Exemple d'échelle d'échelle de distance sociale de Bogardus

Cette question a pour objectif de mesurer la distance sociale de la personne interrogée par rapport aux personnes atteintes du sida.

En répondant le plus spontanément possible et sans tenir compte des personnes sidéennes que vous pourriez avoir connues *ou connaissez* personnellement, jusqu'où seriez-vous prêt vous engager dans une relation avec une personne atteinte du sida? Veuillez indiquer votre réponse en encerclant le chiffre correspondant.

1. Je ne veux aucun contact, ni de près, ni de loin avec une personne atteinte du sida.
2. J'accepterais qu'une personne atteinte du sida réside dans la même ville que moi.
3. J'accepterais d'avoir comme voisin ou voisine une personne atteinte du sida.
4. J'accepterais d'avoir comme collègue une personne atteinte du sida.
5. J'accepterais de partager une chambre d'hôpital avec une personne atteinte du sida.
6. J'accepterais d'avoir comme ami(e) personnel(le) une personne atteinte du sida.
7. J'accepterais d'avoir comme conjointe ou conjoint une personne atteinte du sida.

La réponse d'un individu peut donc se situer sur un continuum allant du refus catégorique à l'approbation sans réserve; une seule réponse témoigne alors de son attitude.

Exemple tiré de Drolet, St-Jacques et Ouellet (2000: 107-108).





7.5b Exemple d'échelle d'intervalles d'égalité apparente de Thurstone

Exemple tiré de Micchielli (1975 : 30-31) cité dans Drolet, St-Jacques et Ouellet (2000 :111-112).

1. Quand la guerre est déclarée, mon devoir est de m'enrôler pour combattre.	2,5	6
2. La guerre et la paix sont toutes deux essentielles au progrès.	5,4	4
3. Toutes les nations devraient immédiatement désarmer.	10,6	1
4. Un pays ne fait jamais assez de cas de son honneur national, et la guerre est le seul moyen de maintenir l'honneur national.	1,3	7
5. Les guerres ne sont légitimes que si elles ont pour but la défense des nations faibles.	5,2	5
6. La mieux que l'on puisse faire, c'est l'abolition partielle de la guerre.	5,6	3
7. Le mépris de la vie et des droits de l'homme qu'implique la guerre a pour conséquence de multiplier les crimes.	8,4	2

Construction d'une échelle de Thurstone

Définition : Technique de construction d'échelle où les positions (éléments de l'échelle) sont d'abord déterminé par des juges et présente un intervalle d'égalité apparente et unidimensionnelle.

Étapes de construction

1. Définir l'attitude à mesurer
2. Rechercher le plus grand nombre d'opinion possible ou de prise de position sur un sujet (par la documentation ou experts)
3. Choix de juges (de 40 à 300) et classement des opinions par une pondération (de 7, 9 ou 11) d'un extrême à l'autre
4. Examen comparatif des résultats (élimination des fortes dispersions et sélection des majoritaires)
5. Formulation définitives des opinions choisies et attribution d'un indice de classement (cote) selon la moyenne des réponses donnes par les juges.
6. Présentation finale
   - Vingtaine énoncés distribués au hasard
   - Avoir un point neutre (caractère ni favorable, ni défavorable)
   - Indiquer la façon de répondre (faire un ou plusieurs choix)

7.5c Échelle additive de Likert

Même étapes que l'échelle de Thurstone avec les différences suivantes :

1. Le choix et la pondération des énoncés se fait par un prééchantillon

3. Pour chaque énoncé, on demande au répondant de son dégrée d'accord avec l'énoncé (échelle de 5)

4. L'attitude se calcule par l'adition de l'ensemble des réponses et de la pondération de cette dernière

5. On mélange des affirmations positives et négatives et ensuite on inverse le calcul des points par questions.

7.5c Exemple d'échelle d'attitude

(souvent associée à Likert)

1. Totalement en accord / Tout à fait en accord
2. En accord / modérément en accord
3. * Indifférent / plus ou moins en accord
4. En désaccord / modérément en désaccord
5. Totalement en désaccord / Tout à fait en désaccord
6. * Ne sait pas / ne répond pas / Ne s'applique pas /

7.5c Avantage de l'échelle de Likert

(Sabourin, Valois et Lussier, 2005)

1. simplicité de la méthode
2. plausibilité des résultats qui sous-tendent le modèle
3. possibilité de validité interne (et donc de scientificité) par cohérence interne et analyse factorielle.

7.5d Échelle cumulative de Guttman

1. Définition : échelle de Guttman s'emploie à identifier certaines structures de réponses. Autrement dit, elles vérifient l'existence de corrélations conditionnelles:
2. par exemple, si la caractéristique B est présente, alors A l'est nécessairement, et si C est présente, alors A et B doivent l'être également. [donc si on constate C, on peut conclure que A et B sont présent]
3. Cette approche repose sur la théorie selon laquelle les attributs culturels sont acquis dans un certain ordre et présentent une certaine structure.

(suite) 7.5d Échelle de Guttman

1. Évidemment, il ne s'agit pas d'un système parfait et il y aura toujours des erreurs dans les données, dues habituellement à l'expression d'un autre comportement culturel, par exemple la volonté de revenir à des valeurs plus traditionnelles.
2. Néanmoins, des échelles de Guttman bien conçues permettent de se faire une très bonne idée des comportements propres à une communauté ou une culture particulière. (tiré d'un document de la FAO)

7.7 Désirabilité sociale

Selon Sabourin, Valois et Lussier (2005 : 278)

1. La désirabilité sociale est la **tendance** des individus **à répondre** aux questions **d'une manière socialement approuvée** et elle est depuis longtemps considéré comme une variable contaminant les questionnaires d'auto-évaluation de toutes sortes.

2. Les auteurs rapportent une étude de Linden, Paulhus et Dobson (1986) que la désirabilité sociale explique de 16% à 30% la variance des scores à des tests d'auto-évaluation sur la détresse psychologique = c'est-à-dire lorsqu'un individu a un plus haut taux de désirabilité cela entraîne le signalement moindre de symptôme physique et psychologique.

7.7b Méthode pour la désirabilité sociale réduire

1. Forcer les personnes à se positionner entre deux ou plusieurs possibilités qui sont aussi désirable l'un que l'autre
2. Analyse factorielle entre le questionnaire et celui de la désirabilité sociale permet de déterminer ce qui est commun
3. Analyse à l'aide d'une régression multiple et corrélation partielle pour établir une relation entre deux variable
4. Meilleur contrôle dans l'administration du questionnaire (fait dans des salles individuelles, sans la présence d'une autre personne comme le couple.



8. Entrevue d'embauche

Tirées de Pettersen et Durivage, 2006



8.1 Introduction

1. Objectif d'une entrevue d'embauche est de: d'engager la bonne personne, pour le bon poste et dans la bonne équipe
2. Établir un contact franc et sincère
3. Avoir les mêmes personnes sur le comité d'embauche par poste
4. Contrôler votre temps de manière précise (20 à 90 minutes)



8.1b Évaluation du poste

1. Description du poste et des tâches et connaissances requises
2. Méthode des incidents critiques : demander aux experts de décrire des événements où la personne comblant le poste a été particulièrement efficace et/ou inefficace
3. Approche par compétence : plus globale, recherche les responsabilités de l'emploi, liaison avec les orientations globales de l'organisation, faiblesse dans l'analyse de l'emploi



8.2 Catégories d'indicateurs mesurés en entrevue

1. Comportements et résultats observables en entrevue
2. Comportements et résultats observables en situation de travail
3. Intention de comportement
4. Connaissance technique et professionnelles
5. Intérêts, motivations, buts, opinions, attitudes.
6. Formation et expérience



8.3 Types de questions en entrevue

1. Situationnelle
   - exemple : Que faites-vous si… et Quelle est la meilleure chose à faire si…
2. Comportementale
   - Donner un exemple de… (rappel des S.T.A.R.) Connaissances techniques et professionnelles
3. Portant sur la formation et l'expérience
4. Volonté à effectuer les tâches
5. Intérêts, objectifs et aspiration
6. Opinions et attitudes
7. Auto-évaluation



8.4 Questions comportementales Définition des STAR

S = citez une SITUATION où vous avez réalisé

T = une TÂCHE que vous aviez à compléter

A = décrivez l'ACTION que vous avez réalisée

R = énoncez les RÉSULTATS de vos actions



8.5 Modèle Architecte de recrutement

Définition : Divise en quatre volets les critères d'embauche de l'entrevue et semblerait avoir une forte validité prédictive.

1. A déjà fait
   - Inspiré de l'approche comportementale : description d'un événement récent
2. A observé
   - On apprend par l'observation : décrire quelqu'un qui fait bien
3. A compris
   - Démonstration de concepts complexe ou abstrait (diplomatie, respect)
4. A maîtrisé
   - Auto-évaluation, se vendre

8.6 Tableau indicateur et types

	Comportements et résultats observables en entrevue	Comportements et résultats observables en situation de travail	Intention de comportement	Connaissance technique et professionnelles	Intérêts, motivations, buts, opinions, attitudes.	Formation et expérience
Situationnelle	X		X	X		
Comportementale	X			X		
Connaissances	X	X		X		
Portant sur la formation et l'expérience	X					X
Volonté à effectuer les tâches	X		X			
Intérêts, objectifs et aspiration	X				X	
Opinions et attitudes	X				X	
Auto-évaluation	X				X	

8.7a Motifs illicites de discrimination

Âge : demandé après la sélection si le candidat a le droit de travailler concernant les limites d'âge. Au Québec : si aucun règlement indique l'âge minimum, il n'y a pas d'âge légal pour travailler, sauf sur les heures d'écoles.

Sexe : peut seulement être demandé ou admis comme critère si il y a une programme de discrimination positive

État civil et familiale : On ne peut pas vérifier si la personne a des enfants ou non, demandé si elle est flexible pour les horaires et déplacement requis pour le poste. Toujours appeler une femme par Madame (et non Mademoiselle)

Origine ethno-culturelle : Aucune question sur le lieu de naissance, NAS, ok pour demander s'ils sont autorisé à travailler au Canada,

Langue : Ne pas de demander la langue maternelle ni où ont été acquise les compétences linguistique, Il est interdit d'évaluer les compétences linguistiques sauf si elles font partie des exigences.

8.7b Motifs illicites de discrimination

Minorité visible : Ne pas demander une photo, sauf si cela est nécessaire (cinéma ou laisses-passer de l'entreprise) et après sélection.

Religion : Aucune question peut être conforme (travail pendant une fête, la confession, etc.). L'employeur doit tenter le plus possible de trouver un accommodement raisonnable pour la situation.

Poids et taille : Jamais sauf si cela est une exigence professionnelle.

Orientation sexuelle : Jamais, sauf pour la personne contact à joindre en cas d'urgence

Renseignements médicaux , déficience et handicap : pas de liste exhaustive, Rien sur le médecin de famille ou si la personne est en thérapie : présenter le poste et demander si la personne a des limitations, peut demander un examen médical

Service militaire : ne pas demander si la personne l'a fait à l'étranger, sauf s'il y a un programme pour ancien combattant.

8.7c Motifs illicites de discrimination

Grossesse : Jamais

Conviction politique : jamais, sauf si l'emploi demande l'adhésion à une formation politique

Condition sociale : Ne pas demander si la personne dispose d'une voiture ou si elle est propriétaire, on peut demander lorsque l'emploi l'exige, si la personne dispose d'une voiture.

État de personne graciée : rien à saveur judiciaire. Demander si la personne peut avoir un cautionnement.

UQÀM Université du Québec à Montréal

9. Focus group ou entretien collectif

Petites notes tirées de :

Duchesne, Sophie et Florence Haegel (2005) *L'enquête et ses méthodes : l'entretien collectif*, sous la dir. de François de Singly, coll. Collection 128: 299, Paris, Armand Colin, Nouv. éd. . 126 pages.

9.1 Quelques mots sur les entretiens collectifs

1. **Termes et origine**
   - entrevue de groupe, entretien collectif, focussed interview et bien sûr le FOCUS GROUP.
   - Robert K. Merton et aussi à Paul Lazarfeld
2. **Règle d'or : homogénéité sociale**

- **Nombre et taille de groupe**
  - min : 3 groupes, 5 personnes par groupe
  - max : tant que cela est possible, 12 par groupe
  - plusieurs rencontres par groupe (5 séances à 2 ans)
- **Lieu neutre (calme, assis en cercle), rencontre d'une à deux heures et la nécessité d'enregistrer**

1. **Rôles**
   - Animation : plus de place possible aux personnes
   - observateur : silencieux et note
   - caméraman,
   - participant mystère

- **Règles d'usage de l'animation**
  - un à la fois, s'adresser à l'animateur, regarder les participants,
  - être facilitateur de la parole et intervention sur le processus, laisser les gens s'exprimer librement,
  - inviter les silencieux à la fin d'une ronde.

UQÀM Université du Québec à Montréal

Fin du diaporama

Bibliographie

1. **Aktouf, Omar** (1987) *Méthodologie des sciences sociales et approche qualitative des organisations : une introduction à la démarche classique et une critique*, Sillery, Presses de l'Université du Québec: 213 p.
   - UQAM : H61 A57 (5 ex.) - UdeM L.S.H. H 61 A38 1987
2. **Bertaux, Daniel** avec la coll. de François de Singly (1997) *Les récits de vie : perspective ethnosociologique*, Paris, Nathan: 127 p.
   - UdeM L.S.H. HM 511 B47 1997
3. **Boutin, Gérald** (1997) *L'entretien de recherche qualitatif*, Sainte-Foy, Presses de l'Université du Québec: 169 p.
4. **Kvale, Steinar** (1996) *Interviews : an introduction to qualitative research interviewing*, Thousand Oaks, Calif., Sage Publications: 326 p.
   - UQAM: HM48K92 - UdeM EPC-Bio HM 48 K83 1996
5. **Miles, Matthew B. et A. M. Huberman** (2003) *Analyse des données qualitatives*. trad. de la 2e éd. par Martine Hlady Rispal, Paris, De Boeck Université, 2e éd.: 626 p.
   - UQAM : H62 M43614.2003 - UdeM L.S.H. REI H 62 M5312 2003
6. **Duchesne, Sophie et Florence Haegel** (2005) *L'enquête et ses méthodes : l'entretien collectif*, sous la dir. de François de Singly, coll. Collection 128: 299, Paris, Armand Colin, Nouv. éd. . 126 pages.
   - UQAM : H61.28 D83.2005

Travail sur une retranscription



Quelle est l'image décrite?

Comment est vécue l'expérience d'une personne en position de possession d'une information désirée (l'image cachée) lors d'une activité de simulation d'entretien dans un cours universitaire en relation humaine?

3.1 Procédure

1. Division en sous-groupes (idéalement vos équipes de travail pour apprendre à travailler ensemble)
2. Lecture de la retranscription
3. Identification des catégories
4. Découpage de la retranscription en segment et codage

3.1 Procédure

1. Report sous chacune des catégories du découpage
2. Lecture de la 2e retranscription et recherche de nouveaux éléments
3. Échange sur l'exercice



3.2 Démonstration

1. Premier traitement, découpage en unités d'information

JAUNE: Unité d'information ayant trait à la description de l'image

VERT : Unité d'information ayant trait à l'expérience vécue par le ou la répondante

3.3 Codage utilisé

Sous-code : X : Ne pas, ce n'est pas cela FRÉquent : l'image n'est pas fréquente, qu'on voit souvent. HÉSitation : la répondante hésite dans la réponse PROCédure : Intervention liée aux procédures et fonctionnement de l'activité RQ : Remise en question de l'intérêt à poser ces questions ou des règles du jeu REJET : Le/la répondante rejette la question, comme par une réponse sèche ou désinvolte VECU : Réponse basée sur le vécu du/de la répondante HUManité : Il y a une humanité, représentation sociale, rapport au monde REPET : Le/la répondante répète la question de la personne pour valider qu'elle a bien compris ou répète ce qu'elle/il a dit pour se faire comprendre NEXT : Le/la répondante ne veut plus répondre et veut être relancer par une autre question AFAIBLE : Accord faible INTerprétation : C'est une interprétation de ce comprend le répondant (je pense que…) ??? : Code à définir PEUR : On parle de la peur EXPLication : Explication donnée aux chercheurs sur l'image COULeur : Couleur de l'image FONCÉe : de couleur foncée	MAIN=G, CORPS IND=D, H, G : Partie gauche du dessin D : Partie droite du dessin G+D : mention deux parties G?D : Un côté ou l'autre, non déterminé COMP : Les partie se complètent MAR : Maternelle CORPS : l'image est une partie du corps CONTour : Le dessin est un contour, parle du contour ou autour NÉGatif : Image est en négatif MÊME : la même image SIGNature : L'image est une signature H : Image est un homme FORMAT : Information sur le format de l'image (grandeur, hauteur) Court : Image est courte EXTRémité : La partie du corps est une extrémité AMÉRindien : l'image a un aspect amérindien TITRE : Image a un titre SPIrituel : Image évoque une image spirituel SYMbolique : image est symbolique EGYPTe/Méso : L'image évoque des représentations ou couleures égyptienne ou mésopotamienne. INDividu : Le/la répondante par de la personne, du profil, du portrait OUVERTE : L'image de la main est ouverte ECARquiller : l'image de la main montre des doigts écarquillées ÉPAULE : Image de l'individu est à la hauteur des épaules

3.4 Représentation trouvée

Termes généraux

Préhistoire, noir,

Coté Droit

Main, contour blanc

Coté Gauche

Image de l'individu est ici.

Plusieurs couleurs

Profil à auteur épaule (buste)

Plusieurs couleurs (ocre, turquoise,

3.5 Démonstration en texte suivi

L'image, globale

De manière générale, le noir est la couleur dominante de l'image vue par les répondants. Plusieurs autres couleurs entrent dans la composition de cette image qui comporte aussi deux sections : à gauche une main au contour blanc et à droite la représentation de type préhistorique de profil du buste d'un homme. Cette représentation pour certains exprime leur rapport au monde, la représentation d'eux-mêmes comme en témoigne cet extrait :

Répondant P

(p26) Ce que je ressens en dedans de moi c'est que la personne qui voit son rapport au monde, qui observe qui sent qu'il l'a touche. Qu'est-ce qui se passe dans sa vie. […] (p33) il y a un symbole très très fort qui signifie justement le rapport au monde.// (p15) Je pense que c'est la représentation d'une personne.

3.5 Suite démonstration

L'image de la main
De manière plus spécifique, la main, tracée comme un dessin de la maternelle, est présentée paume ouverte au maximum. Le tracé blanc de la main décrit comme seulement la silhouette de cette main où l'on retrouve au centre la signature de l'auteur de l'œuvre.

L'image d'un profil
À droite de cette main, un profil d'un homme dont le regard point en direction de la main contient une multiplicité de couleur. Du turquoise sur le pourtour des yeux, de l'ocre et des couleurs de feux et de terre pour le reste du personnage comme le témoigne cette répondante :

Répondante E
(e24) De l'autre côté [à droite], on pourrait dire que c'est dans les mêmes teintes que le fonds. C'est juste qu'ils sont plus ressortis. Ça tire vers le brun et le jaune. [...]
(e68) C'est des couleurs de feu et un peu de terre là dedans. Brun, rouge jaune.

3.5 Suite démonstration

L'expérience telle que vécue

Enfin, pour ce qui est de l'expérience telle que vécue par nos répondants, nous remarquons quelques difficultés à comprendre les règles de fonctionnement de la simulation. Parfois, on remarque une volonté claire de remettre en question ces règles du jeu nommées au début de la simulation. Une pointe peu d'agacement des questions posées est perceptible dans les interventions des deux répondants par leur demande d'une nouvelle question ou encore de répéter qu'ils ont déjà mentionné ce fait. Évidemment, à la demande des intervieweurs, les répondants ont utilisé leur vécu pour parler de l'image et ont fait parfois preuve d'hésitation dans la manière de décrire l'image sous leurs yeux.